

УДК 316.334.22:005.336.5-053.81

*Е. В. Бурова,*  
зам. декана факультета экономики и управления,  
*Л. В. Столярова,*  
студентка 2 курса факультета  
экономики и управления  
Уральский гуманитарный институт,  
г. Екатеринбург

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ЭЛЕМЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*В статье раскрываются понятия «человеческий капитал», «структура человеческого капитала», роль образования в процессе формирования человеческого капитала, взаимосвязь образования и культуры.*

*Ключевые слова: человеческий капитал, структура человеческого капитала, интеллектуально-нравственный потенциал, образование, культура*

На сегодняшний день Российская Федерация испытывает серьезные проблемы во всех областях. Связано это как с объективными, так и с субъективными причинами, что предполагает необходимость в краткие сроки осуществить инновационную модернизацию и успешную интеграцию страны в мировой рынок на тех условиях, которые возможны с учетом сегодняшней геополитической ситуации. Первоочередными задачами данных изменений являются вопросы кардинального совершенствования развития отраслей экономики, вопросы импортозамещения, ориентированность на поддержку и качественное развитие отечественного товаропроизводства. Это, естественно, обуславливает необходимость обеспечения их перехода на инновационные технологии, главный компонент которых — воспроизвод-

ство основных инновационных фондов и научно-технического потенциала кадров. Решение данных вопросов, как свидетельствует теория и практика эффективно функционирующих в сегодняшней конъюнктуре предприятий, должно осуществляться путем концентрации инвестиционных ресурсов на основных стратегических направлениях модернизации и постоянно эффективной работы с человеческими ресурсами, обеспечивающих ускорение развития научно-технического прогресса, создание и реализацию конкурентоспособной продукции для открывшихся на современном российском рынке свободных ниш. При этом основополагающим элементом производства становятся знания персонала, которые, в свою очередь, требуют нового подхода к их воспроизводству и тиражированию [1, с. 76–79].

Персонал организации, играющий в подобных процессах ключевую роль, должен обладать высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций и высоким интеллектуальным потенциалом; быть заинтересованным в их постоянном наращивании и эффективном использовании; осуществлять воспроизводство достижений научно-технического прогресса; обеспечивать разработку, изготовление, реализацию и актуализацию высококонкурентоспособной продукции, востребованной рынком, и социально экономическое развитие организаций. Все эти преобразования немыслимы без изменения и совершенствования системы, форм и методов подготовки и управления персоналом. И поэтому на сегодняшний день особую актуальность приобретает вопрос о профессиональной подготовке человека, т. к. в условиях рыночной экономики формируется новый тип специалиста конкурентоспособного, более востребованного на рынке.

При этом для эффективного развития общества, производства и отдельного индивида, удовлетворяющих требованиям рынка, недостаточно обладать базовыми знаниями. Необходимо формирование новой категории, отражающей систему качеств, которыми должен обладать молодой специалист, на-

зываемой человеческим капиталом. В традиционной западной культуре это определение звучит следующим образом: «Человеческий капитал — это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд, качество жизни». Современное определение детерминирует человеческий капитал как национальный человеческий капитал, который включает культуру, знания, здоровье, профессионализм, институциональное устройство, инновационную креативность специалистов, их социальный капитал, высокое качество жизни труда.

С начала 90-х гг. XX века российская наука ведет разработку духовно-нравственных основ человеческого капитала, которые составляют национальную особенность России. Этот ресурс, на наш взгляд, является главным национальным приоритетом. Поэтому главное — не сколько стоит человеческий капитал, а как работают все его компоненты, какова роль социальной и духовно-нравственной составляющей, как образование выполняет функцию повышения человеческого капитала. Поняв структуру, инструментарий и национальные особенности человеческого капитала, можно будет эффективнее запустить механизмы роста экономики, уровня и качества жизни, улучшить духовное и нравственное здоровье населения России [2, с. 23]. И здесь вновь особое значение приобретает основополагающий элемент, в первую очередь влияющий на формирование национального самосознания, — система образования.

Современное образование — фундаментальная категория человеческой жизнедеятельности, выступающая как интегральная, обобщающая ценность духовной культуры. Наряду с политической и правовой культурой, образование формирует эстетические и нравственные черты личности в неразрывной связи с жизнью общества. Целью функционирования социального института образования в обществе является формирование интеллектуально-нравственного потенциала нации и постоянное приращение стоимости такой категории, как национальный человеческий капитал.

И здесь формируется основная проблема модернизации национального института образования, которая заключается в гармонизации целей, содержания и способов образовательной деятельности в соответствии с изменившимися общественными потребностями, ценностями и условиями. Причем очевидно, что особая роль в этом процессе должна отводиться современной молодежи, так как она выступает базовым и наиболее перспективным элементом человеческого капитала.

Таким образом, можно видеть, что современная молодежь стремится быть компетентной в профессиональной сфере, т. е. обладать знаниями и опытом. Компетентность молодых людей является неотъемлемым элементом, который формирует человеческий капитал страны. Кроме того, нельзя забывать, что именно этот элемент будет определять качество человеческого капитала трудового возраста в последующие десятилетия. Человеческий капитал молодежи характеризуется рядом особенностей, которые делают его особенно ценным: высокая обучаемость, гибкость, новаторство, адаптивность, мобильность (как социальная, так и территориальная), повышенная восприимчивость к инновациям, а также наличие значительных потенциальных возможностей для формирования и дальнейшей реализации всех умений и навыков в профессиональной сфере. Именно эти качества формируют человеческий капитал молодежи и позволяют использовать его в течение максимально длительного периода. Поэтому необходима реализация гибкого подхода к реформированию образовательного пространства с учетом возрастных, профессиональных, культурных и социальных составляющих, что далеко не всегда достигается. При этом неоспоримым фактом является необходимость формирования у молодежи устойчивой положительной мотивации к саморазвитию и профессиональному росту. Если эти цели будут достигнуты, то современное общество получит настоящих специалистов, развивающих нашу страну во всех аспектах и отраслях и способствующих формированию национального человеческого капитала.

*Список литературы*

1. Волкова К. Е., Бурова Е. В. Разработка и внедрение креативных практик в управление современными организациями // Креативное управление как инновационный инструмент экономического развития России : Дни науки УрГИ. Екатеринбург : УрГИ, 2014.
2. Москвин В. А. Реализация возможностей профессионального развития — лифт делового успеха : монография. М.: КУРС : НИЦ ИНФРА-М, 2014. 208 с.